

## 國立板橋高中校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

99年10月22日本校性別平等教育委員會會議修正通過

100年6月17日本校性別平等教育委員會會議修正通過

100年6月28日本校校務會議修正通過

101年8月28日本校性別平等教育委員會會議修正通過

101年8月29日本校校務會議修正通過

- 一、為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，依「**性別平等教育法**」(以下簡稱**本法**)及「**校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則**」(以下簡稱**本準則**)，訂定本校防治規定，並公告周知。
- 二、本規定所稱之性侵害、性騷擾或性霸凌及校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，依性侵害犯罪防治法、性騷擾防治法及性別平等教育法之規定，**定義**如下：
  - (一) **性侵害**係指以脅迫、恐嚇或其他違反被害人意願的方法與被害人發生性行為，亦即一般所謂的「強暴」。
  - (二) **性騷擾**係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：
    - 1、**敵意環境之性騷擾**：指以性或與性別有關之不當言行，使他人人格尊嚴受損、心生畏怖、感受敵意或冒犯者，其樣態如下：
      - (1). **性別騷擾**：包括一切強化「女性是次等性別」印象的言行。例如：過度強調女性的性徵或性吸引力；過度強調女性的性別特質、性別角色刻板印象或性別歧視的言論，例如在課堂或辦公室開黃腔；評論身材、長相；不當稱呼；嘲笑性別特質，如：娘娘腔、大姊大等；發表歧視同性戀之語言。
      - (2). **性挑逗**：包含一切不受歡迎、不合宜或帶有攻擊性之口頭或肢體上的吃豆腐行為。例如：以猥褻的言語、舉動或其他方法調戲對方；展示具性意涵、性誘惑的圖片或文字；散播文字，如：貼海報、上網、牆壁廁所或桌椅塗鴉、匿名信；過度或不當追求、跟監、電子郵件騷擾；暴露性器官；掀裙子；拉扯褲子；阿魯巴等碰觸生殖器官之戲謔遊戲；未經他人同意，直接碰觸別人的身體；沒有直接接觸他人身體，但是故意靠得非常近，讓人感到不舒服等。
    - 2、**利益交換之性騷擾(性賄賂)**：指一切以性服務或性行為作為利益交換條件的要求。例如教職員以對提供性服務的特定學生給予特殊待遇(如獎學金、變更分數等級、加分或其他待遇)，以致影響應得到該項獎勵學生之權益；反之學生若願意提供性服務作為取得利益之條件，亦對教職員造成騷擾。
    - 3、**脅迫性交換之性騷擾(性要脅)**：包括一切以威脅或強迫方式要求他人提供性服務或性行為的騷擾。例如：以開除、留級、重修、不及格等不利於學生的威脅，要求學生滿足其性索求的騷擾。
    - 4、**性攻擊**：包括不當的碰觸及任何具有傷害性或虐待性的性暴力及性行為。如上下其手、強吻、分手報復、強行撫弄觸摸、猥褻、性虐待等。
  - (三) **性霸凌**：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。

- (四) **校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件**：依性別平等教育法第二條第七款及校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則第九條之規定，指校內或不同學校間所發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。
- (五) **教師**：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、護理教師、教官及其他執行教學、研究或教育實習之人員。
- (六) **職員、工友**：指前款教師以外，固定或定期執行學校事務之人員。
- (七) **學生**：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。

三、為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，由**性別平等教育委員會**（以下簡稱**性平會**）研擬本防治規定，本校若遇有校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，依本準則第十三條之規定，以**學務處為收件單位**，再交由本校**性平會調查處理**，本校性平會依本準則之規定，原則上僅處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之事實調查及認定，**學務處應指派專人處理相關行政事宜**，**學校相關單位應配合協助**。

四、各處室應積極推動學生性侵害、性騷擾或性霸凌防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，並採取下列措施：

- (一) 針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。
- (二) 針對性別平等教育委員會及負責校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處置相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修及校內外校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處置研習活動，參加人員給予公假或公差假登記。
- (三) 利用多元管道，公告周知本規定所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。
- (四) 鼓勵校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。
- (五) 辦理本校教職員工職前教育、新進人員培訓及在職進修時，納入性別平等教育暨性侵害、性騷擾或性霸凌防治課程。

五、本校總務處應定期檢視校園整體安全，並公告週知，提供安全、無性別偏見、性別友善之空間，以減少性侵害、性騷擾或性霸凌發生之機會。

六、本校為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，應採取下列措施**改善校園危險空間**：

- (一) 依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討校園空間與設施之規劃與使用情形及檢視校園整體安全。
- (二) 記錄校園內曾經發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。

前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，應考量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。

七、本校應定期舉行**校園空間安全檢視說明會**，邀集專業空間設計者、教職員工生及其他校

園使用者參與，公告前條檢視成果及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

八、本校教職員工生若發現校園安全死角，應立即通報相關單位。

九、本校**教務處**應負責辦理，並由**輔委會**、**人事室**協辦，推廣防治課程、教材等校內教學相關事項，以及防範教師違反專業倫理情事等事項之宣導。

(一)教職員工於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應尊重性別多元及個別差異。

(二)於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。

(三)教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞時，應主動迴避或陳報學校處理。

十、學生與他人相處之規範及校園性侵害、性騷擾或性霸凌之政策宣導等事項，由**學務處**負責辦理，倘事件行為人之一為教職員工者，另由**人事室**協助辦理。倘事件行為人之一為校外人士者，由學務處知會行為人之學校或服務單位。教職員工應尊重他人與自己之性自主或身體自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

十一、校園性侵害、性騷擾或性霸凌**防治及救濟等資訊蒐集與建置**由**輔委會**負責，並於事件處理時，主動提供相關人員參酌。資訊應包括下列事項：

(一)校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之界定、類型及相關法規。

(二)被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。

(三)申請調查、申復及救濟之機制。

(四)相關之主管機關及權責單位。

(五)提供相關社會輔導資源網絡。

(六)其他本校性平會認為必要之事項。

十二、本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件**申請調查或檢舉之處理程序**：

(一)若發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，申請人或檢舉人得向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）提出申請調查。本校之收件單位為**學務處**，**專線電話為(02)29609135**，並以**生輔組長**之公務電子郵件信箱為收件之信箱，收件後應指派專人處理相關行政事宜。

倘申請或檢舉之案件本校無管轄權者，由學務處將該案件於7日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。

但行為人為學校首長者，應向學校所屬主管機關（以下簡稱事件管轄機關）申請。前項事件管轄學校，於行為人在兼任學校所為者，為該兼任學校。

(二)校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件關於行為人之調查權及懲處權之劃分與認定，依本準則第十一條、第十二條、第十三條、第十四條、第十五條規定辦理。

(三)本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請人或檢舉人得以言詞、書面或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，學務處應作成紀錄，經向申

請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

上述書面或言詞、電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：

- 1、申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話及申請調查日期。
- 2、申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。
- 3、申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。
- 4、申請調查或檢舉之事實內容。如有相關證據，亦應記載或附卷。

(四) 學務處收件後，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理，並於 20 日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。如有下列事由之一者，應不予受理：

- 1、非屬本規定第二條所定義之事項者。
- 2、申請人或檢舉人未具真實姓名。
- 3、同一事件已處理完畢者。

前項所定事由，必要時得由性平會指派委員三人以上組成小組認定之。

上述不受理之書面通知，應敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。

(五) 申請人或檢舉人於前項之期限內，未收到通知或接獲不受理通知之次日起 20 日內，得以書面具明理由，向學務處提出申復；其以言詞為之者，學務處應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。前述不受理之申復以一次為限。

(六) 學務處接獲申復後，應於 20 日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，應將申請調查或檢舉案交付性平會處理。

(七) 經媒體報導之本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應視同檢舉，學校應主動將事件交由本校性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，學校仍應提供必要之輔導或協助。

學校處理霸凌事件，發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，由本校防治霸凌因應小組依本條規定辦理。

(八) **學務處**應於知悉校園發生疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事 24 小時內向**所屬主管機關單位通報**，並依 94.02.05 修正之「**性侵害犯罪防治法**」第八條及其他相關法律之規定，**輔委會**應於知悉疑似性侵害事件後 24 小時內以**書面方式向社政機關通報**，通報時，除調查必要，基於公共安全之考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。

### 十三、本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之**調查處理程序**：

(一) 本校知悉校園疑似性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依相關法令規定向主管機關通報。

- (二) 本校學務處接獲疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件 3 個工作日內，應將該事件交由本校性平會調查處理，並指派專人處理相關行政事宜，相關單位應配合協助。
- (三) 本校應依本法第二十四條第一項規定，視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但本校就該事件仍應依本法為調查處理。當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。
- (四) 本校依本法第二十四條第一項規定，於必要時，應對當事人提供下列適當協助：
- 1、心理諮商輔導。
  - 2、法律諮詢管道。
  - 3、課業協助。
  - 4、經濟協助。
  - 5、其他性平會認為必要之保護措施或協助。
- 當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。
- 前二項協助得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，學校或主管機關應編列預算支應之。
- (五) 為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件**當事人之受教權或工作權**，事件管轄學校或機關於必要時得依本法第二十三條規定，採取下列處置，並報主管機關備查：
- 1、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。
  - 2、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。
  - 3、避免報復情事。
  - 4、預防、減低行為人再度加害之可能。
  - 5、其他性平會認為必要之處置。
- 當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。
- 前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。
- 上述處置學校需指派專人追蹤輔導持續到結案為止，學校應將調查結果報告彙報主管機關。
- (六) 本校性平會受理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，得成立「**調查小組**」調查之，調查小組以 3 人或 5 人為原則，調查小組其**成員之組成**，依本法第三十條第三項規定；其**成員中專家學者之資格**，依本準則第二十二條第一項規定。
- (七) 成為校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之**輔導人員**，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之**調查及處理人員**，亦應迴避對該當事人之**輔導工作**。
- (八) 本校針對擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記，交通費或**相關費用**由負責調查之學校支應。

#### (九) 調查處理之原則

- 1、當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。
- 2、本校在調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，但應避免重複詢問。
- 3、本校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人，如有權力不對等之關係存在時，應避免對質。
- 4、學校基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。
- 5、學校就行為人、被害人、檢舉人或受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。
- 6、本校性平會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。調查程序，亦不因行為人喪失原身分而中止。
- 7、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，本校得經本校性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。如主管機關認情節重大者，本校應繼續調查處理。

- (十) 基於**尊重專業判斷**及**避免重複詢問**原則，本校對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之**事實認定**，應依據本校性平會之**調查報告**。決定懲處之權責單位於召開會議審議前，應通知加害人提出書面陳述意見。教師涉性侵害事件者，於性平會召開會議前，應通知加害人提出書面陳述意見，並依前述規定辦理。

加害人前項所提書面意見，除有本法第三十二條第三項所定之情形外，決定懲處之權責單位不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。

- (十一) 本校性平會應於受理申請或檢舉後2個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以2次為限，每次不得逾1個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。
- (十二) 本校通報時，除有調查必要、基於公共安全之考量或法規令有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。

#### 十四、本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件**懲處救濟程序**：

- (一) 「調查小組」完成調查後，應將調查報告及處理建議，以書面送本校性平會，獲得通過後，向校方提出報告。校方應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。

學校應將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。

本校為上述議處前，得要求性平會之代表列席說明。

上述所稱相關權責機關於學生為學生獎懲委員會；於教師為教師評議委員會、教師考核委員會；於職員、工友為考核委員會；於校長為主管機關。

- (二) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關懲處，並得命加害人為下列一款或數款之處置：

- 1、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。
- 2、接受八小時之性別平等教育相關課程。
- 3、接受心理輔導。
- 4、其他符合教育目的之措施。

上述第（一）項懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。

- （三）處理結果以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告並告知申復之期限及受理單位。申請人或行為人對本校處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起 20 日內，以書面具明理由向學務處提出申復；其以言詞為之者，受理之學校或機關應作成紀錄，經向申請人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

學務處收件後應即依本準則第三十一條之規定組成審議小組，並依其規定之程序辦理，應於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。

前述申復以一次為限。

- （四）本校發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性平會重新調查。
- （五）本校性平會於接獲學校重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依性別平等教育法之相關規定。
- （六）申請人或行為人對本校之申復結果不服者，得於接獲書面通知書之次日起 30 日內，依下列規定提起救濟：
  - 1、校長、教師：依教師法之規定。
  - 2、職員、工友：依公務人員保障法或性別工作平等法之規定。
  - 3、學生：依規定向學校提起申訴。

## 十五、通報與追蹤輔導

- （一）輔委會應持續追蹤關懷，並視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，學校並於必要時提供心理諮商輔導、法律諮詢管道、課業協助、經濟協助及其他性別平等委員會認為必要之協助。其所需之費用，由學校經費支應。但仍應依法調查處理該事件。
- （二）本校性平會應依本準則第三十二條之規定建立檔案資料，並指定性平會專人負責保管。性平會應依本法第 27 條之規定於知悉加害人轉至其他學校就讀或服務時，通報加害人現就讀或服務之學校。
- （三）本校依本法第二十七條第二項為通報時，應於加害人已確定轉至其他學校就讀或服務時，始得為之。
- （四）通報之內容應限於加害人經查證屬實之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時間、樣態、加害人姓名、職稱或學籍資料。學校就加害人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於前項通報內容註記加害人之改過現況。
- （五）本校接獲通報，非有正當理由，不得公布加害人之姓名或其他足以辨識其身分之資料。

## 十六、禁止報復之警示處理原則

- (一) 當申請人或檢舉人提出申請調查階段，應避免申請人（當事人之相關者）與行為人不必要之接觸，以維護雙方權利。
- (二) 事件調查期間處理原則
  - 1、確實執行申請人與行為人之不必要接觸。
  - 2、被害人與加害人有權勢失衡時，應避免或調整權勢差距以保護弱勢一方。
  - 3、加害人如為教師（職員、聘雇人員、工友）應主動迴避教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會。
- (三) 事件調查結束及懲處後應注意事項：
  - 1、對被害人應確實維護其身心之安全。
  - 2、對加害人行為明確規範之。以避免對受害人造成二次傷害。
  - 3、如有報復行為發生時，依其他關法令規定處理之。
  - 4、所謂報復行為，包含運用語言、文字、暴力等手段，威嚇、傷害與該事件有關之人士。

## 十七、當事人隱私保密之處理原則

- (一) 本校參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員，均負有保密之義務與責任，如有洩密時應立即終止其職務，並自負相關法律責任。
- (二) 為維護關係人之名譽與權益，本校應指定一人專責對外發言，任何人員不得擅自對外發表言論。
- (三) 本校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書或證物，應指定專責單位保管封存；除法律另有規定外，不得提供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。  
除原始文書外，調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。

## 十八、處理人員之迴避處理原則

- (一) 處理案件時，處理人員（委員會或調查小組成員）與關係人具有四等親內之血親、三等親內之姻親，或對案件有其他利害關係者，應自行迴避。
- (二) 處理人員有應迴避之事由，而未自行迴避者，應由委員會或調查小組之主席命其迴避。
- (三) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。
- (四) 因迴避而影響處理任務人力不足時，得另行遴聘人員，俾利處理調查任務。

- 十九、本校於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報所屬主管機關。



申請人及行為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報所屬主管機關。

## 二十、本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件通報及調查處理程序圖（如附件）。

### 廿一、事件處理模式經驗分享與傳承機制

- （一）鼓勵性別平等教育委員會委員及相關人員踴躍參加相關研習活動。
- （二）各處室不定期舉辦相關研習或宣導活動。
- （三）定期召開性別平等教育委員會，除各處室進行工作報告外，委員及相關人員就研習所學及心得，進行事件處理模式經驗分享與傳承。

### 廿二、參與性別相關事件調查處置有功人員獎勵措施

- （一）由輔委會簽請校長給予獎勵。
- （二）有特殊貢獻者，簽請校長推薦為執行友善校園學生事務與輔導工作有功人員。
- （三）教育部編印之各項學生事務與輔導工作資料或相關心理專業書籍，優先提供或贈與有功人員參閱。

### 廿三、本防治規定若有未盡事宜，依本法及本準則辦理。

### 廿四、本防治規定修訂草案經性別平等教育委員會討論決議，提校務會議通過，陳校長核定後實施，修正時亦同。